

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**



Oleh

LEIGA MARIZA

NIM. 10713000090

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I.)



Oleh

LEIGA MARIZA

NIM. 10713000090

**PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru*, yang ditulis oleh Leiga Mariza NIM. 10713000090 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 08 Ramadhan 1432 H
08 Agustus 2011 M

Menyetujui

Ketua Program Studi
Kependidikan Islam

Pembimbing

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru*, yang ditulis oleh Leiga Mariza NIM. 10713000090 telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 19 Dzulqa'idah 1432 H/17 Oktober 2011 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada Program Studi Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 19 Dzulqa'idah 1432 H
17 Oktober 2011 M

Mengesahkan
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. Azwir Salam, M.Ag.
Penguji I

Drs. M. Hanafi, M.Ag.
Penguji II

Dr. Zamziswaya, M.Ag.

Zaitun, M.Ag.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
NIP. 197002221997032001

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah puji syukur milik Allah Rabbul ‘Izzan yang maha tinggi, karena berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah Rasul Khatimul Anbiya Muhammad SAW juga kepada keluarga, sahabat, dan umatnya yang senantiasa istiqomah memperjuangkan kebenaran.

Skripsi ini berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru” merupakan hasil karya ilmiah yang disusun guna memenuhi sebagian dari persyaratan untuk mencapai Sarjana Pendidikan Islam pada jurusan Kependidikan Islam (KI) Kosentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA RIAU. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak terutama dari kedua orangtua (Jumadi dan Nur Azizah) yang telah banyak berkorban dan berdo’a untuk ananda. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di bangku perkuliahan UIN SUSKA RIAU PEKANBARU.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA RIAU beserta pembantu dekan, staf dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA RIAU yang

telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian ini.

3. Bapak Drs. M. Hanafi, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam (KI) yang telah memberikan arahan, kemudahan, dan kelancaran dalam berurusan kepada penulis.
4. Ibu Zaitun, M.Ag selaku Sekertaris beserta staf Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
5. Bapak Drs. M. Hanafi, M.Ag, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan pengorbanan waktu serta tenaga sehigga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang berlipat ganda amin.
6. Bapak Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd, selaku Narasumber Seminar Proposal, yang telah memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan umumnya, dan Jurusan Kependidikan Islam khususnya yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama duduk dibangku perkuliahan.
8. Bapak Kepala Perpustakaan UIN SUSKA RIAU Pekanbaru dan Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan fasilitas untuk mendukung penulis dalam menambah sumber dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Taharuddin, S.Pd, selaku Kepala SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

10. Bapak Drs. Zamri, selaku Waka Kurikulum SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru semoga Allah membalas kebaikan dengan berlipat ganda.
11. Sanggra Zahadi dan Septa Trimahadi Putra, selaku saudara kandungku yang telah banyak memberikan dukungan sehingga penulis termotivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan lindungan, hidayah, serta kesehatan. Amin Ya Robb.
12. Seluruh keluarga besarku, paman-pamanku, bibi-bibiku, ibu, bapak, serta semua saudara sepupuku baik yang berada di Pekanbaru maupun yang berada di Tanjungbatu, yang telah banyak memberikan bantuan baik berupa materil maupun moril, semoga Allah SWT membalasnya dan selalu melimpahkan rahmat-Nya untuk kalian semua. Amin.
13. Kapada Jupriyansah, yang telah bayak memotivasi dan memberi bantuan kepada penulis baik moril maupun materil. Semoga skripsi ini akan bermanfaat untuk kedepannya. Amin.
14. Teman baikku Yeni Wati, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita tetap menjaga tali sulaturrahi sehingga pertemanan kita pun akan tetap terjaga.
15. Teman-teman seperjuangan mahasiswa jurusan KI-MPI angkatan 2007. Semoga dapat mengamalkan ilmu yang telah kita peroleh selama ini dan tetap menjaga silahturahmi kita.

Serta seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis yang tak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu. Terimakasih banyak atas bantuan yang diberikan penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan maupun kritikan yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Akhinya penulis berserah diri kepada Allah SWT, Sehingga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Amin.

Pekanbaru, 08 Ramadhan 1432 H
08 Agustus 2011 M

Penulis,

Leiga Mariza
NIM.10713000090

"Persembahkan"

Ya allah.....

***Ridhailah apa yang ku peroleh saat ini
Berhati dan jadikan amal mulia disisimu Ya Allah..
Karna telah ku raih sekeping harapan
meskipun ini bukanlah akhir dari segalanya***

Ya Allah.....

***Dengan tiada berpaling dari Mu
Kupersembahkan karya ku ini
Untuk orangtua yang sangat ku cintai
Ayahanda ku JUMADJ
dan
Ibunda ku AZIZAH
Pengorbananmu sungguh tiada terkira
Begitu besar dan mulianya perjuanganmu yang penuh cinta
Kau bimbing Ananda dengan iringan doa
Kau taburi semangat dan harapan serta keikhlasan untuk ananda***

Ayahanda... Ibunda...

***Setiap tetesan keringatmu adalah semangatku
Doa dan perjuangan mu adalah kekuatanku
Harapanmu adalah cita-citaku
Hari ini juga ananda ingin lukiskan
Atas segala pengorbanan dan perjuanganmu
Harapan serta doamu yang tiada henti-hentinya
Skripsi ini adalah jawaban atas doa-doa mu***

Terima kasih Ayahanda

Terima kasih Ibunda

Terima kasih atas segalanya

Dan semoga Ananda jaya sampai akhir masa

Amin Ya Robbal 'alamin

Ananda yg ku kasihi

Leiga Marizka

ABSTRAK

Leiga Mariza (2011): Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan selalu berusaha untuk tepat waktu, efisien, menetapkan aturan-aturan yang harus dipenuhi bersama, serta menciptakan suasana kerja yang baik yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Penelitian ini termasuk penelitian korelatif yang berusaha menghubungkan dua variabel yaitu variabel motivasi kerja guru (X) dan kinerja guru (Y). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang berjumlah 57 orang, dan penulis mengambil sampel sebanyak 47 guru karena dalam penelitian ini dituntut untuk melakukan uji coba instrumen, maka peneliti mengambil 10 orang dari jumlah populasi. Untuk mengumpulkan data baik mengenai motivasi kerja dan kinerja guru penulis menggunakan teknik angket. Setelah angket disusun, penulis mengadakan uji coba terhadap angket tersebut untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang telah disusun. Uji coba dilakukan terhadap 10 orang guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, sehingga untuk selanjutnya analisa data hanya dilakukan terhadap 47 orang guru. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis secara korelasi dengan teknik korelasi product moment. Dalam upaya menganalisis data tersebut penulis menggunakan bantuan perangkat komputer program SPSS versi 16.0 *For Windows*.

Setelah data di olah dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *For Windows* di peroleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru, hal ini di buktikan melalui perolehan hasil *Descriptive Statistics* yang menyebutkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru tergolong sedang yaitu sebesar 53,20%, dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru tergolong kurang baik yaitu sebesar 55,30%, kemudian di korelasikan antara keduanya dengan menggunakan rumus "*r*" *Korelasi product Moment* diperoleh nilai "*r*" (Pearson Correlation) sebesar 0.981 dengan tingkat probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

MOTTO
JADI SARJANA

*Satu malam satu lembar saja
Diam dan mulailah menuliskannya
Bukankah janjimu ingin jadi sarjana
Janganlah membuat mereka meneteskan air mata
Bukankah harapan mereka tidak mengada-ada
Hanya ingin melihat kamu menjadi sarjana*

*Baju toga itu,,,
Meringankan semua keringat mereka
Menghapus air mata mereka
Membayar semua pengorbanan mereka*

*Lupakah kau waktu mereka mengantarmu kekota
Mereka pulang lalu bercerita kepada siapa saja
Bahwa anak mereka kan menjadi sarjana
Lalu mereka menjual apa yang ada
Mereka mulai menghemat uang belanja
Hanya ingin melihat mu jadi sarjana
Berikan yang terbaik buat mereka*

*Ingat,,,
Bukan emas dan permata
Sebagai bentuk balas jasa
Hanya kata-kata sederhana
SARJANA SAJA.....*

*Inspirasiku
Leiga Meymo*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN
PENGESAHAN
PENGHARGAAN
PERSEMBAHAN
ABSTRAK
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR BAGAN

BAB. 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Permasalahan.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8

BAB. II KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis	9
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Konsep Operasional	28
D. Asumsi dan Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	33
B. Waktu dan Tempat Penelitian	33
C. Subjek dan Objek Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian.....	35
G. Uji Coba Instrumen.....	36
H. Teknik Analisa Data	43

BAB. IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru	45
B. Penyajian Data	53
C. Analisis Data	57

BAB. V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR BAGAN

IV. 1 STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU.....	48
--	----

DAFTAR TABEL

III. 1	KISI-KISI INSTRUMEN	36
III. 2	KRITERIA RESPONDEN UJI COBA INSTRUMEN.	37
III. 3	ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET MOTIVASI KERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	39
III. 4	ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	40
III. 5	HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL (X) DAN VARIABEL (Y).....	42
IV. 1	NAMA-NAMA KEPALA SEKOLAH SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	47
IV. 2	DAFTAR KEADAAN GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	50
IV. 3	DAFTAR KEADAAN TENAGA ADMINISTRASI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	52
IV. 4	DATA TENTANG JURUSAN DAN KEADAAN SISWA.....	53
IV. 5	REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN ANGKET MOTIVASI KERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	54
IV. 6	REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN ANGKET KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	56
IV. 7	DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X).....	58
IV. 8	DISTRIBUSI FREKUENSI RELATIVE TENTANG MOTIVASI KERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU	59
IV. 9	DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA GURU (Y)	60
IV. 10	DISTRIBUSI FREKUENSI RELATIVE TENTANG KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU DATA VARIAN 1 (X)	61

IV. 11PASANGAN DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X) DAN VARIABEL KINERJA GURU (Y).	62
IV. 12 KORELASI PRODUCT MOMENT	64
IV. 13INTERPRETASI OUTPUT.	64

DAFTAR PUSTAKA

- Boedjo Sudjanto. *Manajemen Berbasis Sekolah Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*. Jakarta: Sagung Seto, 2009.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006.
- Gunawan Sudarmanto. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Hartono. *SPSS 16.0 For Windows Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet. 1, 2008.
- _____. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet. 1, 2008.
- Husaini Usman. *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Husdarta. *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: CV Alfabeta, 2009.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press, cet. 2, 2010.
- Made Pidarta. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Bina Aksara, 1999.
- Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Moh As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Munandar Utami. *Pemanduan Anak Berbakat (Suatu Studi Penjajakan)*. Jakarta: CV Rajawali, 1982.
- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Sudarwan Danim. *Inovasi Pendidikan*, Bandung , CV Pustaka Setia, 2002.

Sugiono. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2007.

Syaiful Bahri Djamarah. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Tabrani Rusyan. *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*. Ciledug: PT Intimedia Cipta Nusantara, 2008.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena

kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Setiap tenaga pendidik memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan,¹ khususnya kepada guru karena guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.²

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga pendidik agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Prinsip-prinsip tersebut adalah :

1. Para tenaga pendidik akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga pendidik sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Sehingga mereka merasa terlibat dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga pendidik harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

¹ Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosda Karya, 2006, h. 121.

² Syaiful Bahri Djamarah. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta, Rineka Cipta, 2005, h. 1.

4. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.³

Menurut Wainer dalam Boedjo Sujanto, orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai oleh :

1. Berusaha untuk melakukan kegiatan yang akan meningkatkan prestasi.
2. Berusaha untuk menghindari terjadinya kegagalan.
3. Bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi.
4. Memilih tugas yang mempunyai tingkat kesulitan yang sedang.⁴

Pendapat di atas menjelaskan bahwa orang yang mempunyai motivasi yang tinggi berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Dia merasa bangga atas keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perasaan bangga ini akan menambah usaha dan kegiatannya untuk berprestasi dan bekerja lebih baik lagi. Sedangkan orang yang mempunyai motivasi rendah kalau mengalami kegagalan, kemampuannya cenderung menurun sehingga kegagalan yang satu akan diikuti oleh kegagalan-kegagalan berikutnya. Dengan demikian orang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih giat dari orang yang memiliki motivasi rendah. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu upaya untuk bertindak atau melakukan pekerjaan dalam

³ Mulyasa. *Op Cit.*, h. 121-122.

⁴ Boedjo Sujanto. *Manajemen Berbasis Sekolah Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, Jakarta, Sagung Seto, 2009, h. 112.

rangka memenuhi keinginan atau tercapainya suatu tujuan. Upaya untuk bertindak tersebut merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk mengelola pendidikan atau menjalankan tugas secara sistematis dan penuh tanggung jawab.

Untuk meningkatkan mutu sekolah sekarang ini berpangkal pada manusia sebagai pelaksana dan sasarannya, maka masalah produktivitas yang mendasari manusia untuk bekerja harus segera ditangani. Hal ini disebabkan karena dalam diri manusia itu terdapat kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Setiap yang dilakukan seorang guru, didorong oleh suatu kekuatan dari dalam dirinya sehingga ia mau bekerja dan menghasilkan sesuatu yakni dengan melaksanakan proses kinerja dengan baik sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang ada di Pekanbaru. Sekolah ini didirikan pada tahun 1984. Saat ini SMK Muhammadiyah 2 memiliki 57 orang guru, dan dengan jumlah siswa sebanyak 869 orang siswa. Sebagai sekolah yang sudah terakreditasi dengan nilai A tentu sekolah tersebut memiliki produktivitas yang baik, di antaranya sekolah ini memiliki guru-guru yang kinerjanya tergolong baik pula.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru, penulis menemukan bahwa ada sebagian guru belum menyelesaikan tugas-tugasnya baik dalam menyelesaikan perangkat perencanaan pembelajaran, maupun tugas dalam

pelaksanaan pembelajaran. Hal ini ditandai dengan ditemukannya gejala-gejala, yaitu:

1. Ada sebagian guru datang terlambat ke sekolah.
2. Ada saja guru yang tidak hadir ke sekolah di setiap harinya dengan berbagai alasan yang diberikan kepada kepala atau wakil kepala sekolah .
3. Ada guru yang tidak menyelesaikan materi pelajaran hingga akhir semester.
4. Ada guru yang belum memahami cara membuat Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) mata pelajaran.
5. Sebagian guru menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) lama yang belum diperbaharui.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, penulis ingin mengetahui lebih lanjut melalui penelitian ilmiah dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

B. Penegasan Istilah

1. Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁵ Motivasi kerja guru yang penulis maksud di dalam penelitian ini adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik.

⁵ Husaini Usman. *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, h. 245

2. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶ Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”⁷ Kinerja guru yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru dalam proses pembelajaran di kelas.
3. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸ Guru yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang berstatus PNS maupun non PNS.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang bahwa persoalan kajian ini adalah hubungan motivasi kerja dan kinerja guru.

⁶ Tabrani Rusyan. *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*, Ciledug, PT Intimedia Cipta Nusantara, 2008, h. 38.

⁷ Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1996, h. 27.

⁸ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta, Sinar Grafika, 2006, h. 2

berdasarkan latar belakang tersebut, maka persoalan yang menjadi kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja sebagian guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah (SMK) 2 Pekanbaru masih rendah.
- b. Kinerja sebagian guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru belum maksimal.
- c. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang perlu diselidiki.
- d. Efektifitas kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru perlu ditingkatkan.
- e. Kemampuan profesionalisme sebagian guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru masih rendah.

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya pada Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini dirumuskan sebagai berikut “Apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi

kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru?”

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah dan guru tentang pentingnya motivasi kerja.
- b. Untuk memberikan motivasi kepada guru-guru dalam menjalankan kewajiban masing-masing.
- c. Sebagai untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan cakrawala berpikir bagi penulis dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pendidikan.
- d. Sebagai sumbangan teoritis berupa tambahan khazanah keilmuan khususnya dalam bidang pendidikan.
- e. Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna menyelesaikan studi program Sarjana S1 dan meraih gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada jurusan Kapendidikan Islam program studi Manajemen Pendidikan Islam.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis

Untuk menghindari kesalahpahaman dan sebagai landasan dalam penelitian ini. Maka diperlukan kerangka teoretis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1. Motivasi Kerja

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Untuk itu sebelum melangkah pada pembahasan yang lebih dalam terlebih dahulu akan dibahas tentang pengertian motivasi.

a. Pengertian

Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.”¹

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan, motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.²

¹ Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 1999, h. 65.

² *Ibid*, h. 145.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan “pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”³ Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁴ Dengan demikian yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh kinerja yang lebih baik.

b. Teori Motivasi

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Abraham H. Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia.⁵

³ Moh As'ad. *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Liberty, 1995, h. 45.

⁴ Husaini Usman. *Loc cit.*

⁵ Malayu Hasibuan. *Op Cit*, h. 104.

1) Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan istirahat. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya manusia akan berusaha keras mencari rezeki.⁶ Orang tidak akan termotivasi untuk mengembangkan dirinya, misalnya makanan bagi keluarganya saja belum terpenuhi.

2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yakni kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan keselamatan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi.⁷

Dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan disamping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diterima melalui gajinya, ia juga memerlukan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan dengan asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pensiun atau mengalami putus hubungan kerja.

⁶ Husaini Usman. *Op Cit.*, h. 250.

⁷ *Ibid*, h. 251.

3) Kebutuhan Berkelompok/Afiliasi (*Social Needs, Affection Needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat. Contoh kebutuhan berkelompok ini adalah membina keluarga, bersahabat, bergaul, menikah dan memiliki anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi.⁸ Manusia pada dasarnya adalah makhluk social, yang selalu ingin berkelompok dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya diterima dan disayangi orang lain. Kebutuhan ini dapat direalisasikan dengan masuknya karyawan dalam berbagai organisasi atau perkumpulan, misalnya menjadi anggota organisasi massa, politik, atau perkumpulan lainnya. Kebutuhan ini terdiri dari :

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja.
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
- c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.

⁸ Husaini Usman. *Op Cit.*, h. 252.

d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikuti dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs, Egoistic Needs*)

Kebutuhan penghargaan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan saja. Orang serendah apapun jabatannya, setelah kebutuhan tiga diatas terpenuhi, maka kebutuhan penghargaan ini mulai ingin dipenuhi. Hal ini disebabkan karena kebutuhan untuk dihargai itu merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan dan jabatannya. dalam mewujudkan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya. Untuk sistem pemberian penghargaan (*reward*) bukan didasarkan pada lama kerja atau model arisan, tetapi harus didasarkan pada system kompetisi kerja.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Kebutuhan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan individu. Kebutuhan ini

berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

c. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Menurut Frederich Hersberg pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu (1) Prestasi, (2) Pengakuan, (3) Kemajuan/kenaikan pangkat, (4) Pekerjaan itu sendiri, (5) Kemungkinan untuk tumbuh, (6) Tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) Kebijakan, (2) Supervisi teknis, (3) Hubungan antar manusia dengan atasan, (4) Hubungan manusia dengan pembinaanya, (5) Hubungan antar manusia dengan bawahannya, (6) Gaji dan upah, (7) Kestabilan kerja, (8) Kehidupan pribadi, (9) Kondisi tempat kerja, (10) Status.⁹

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan selalu berusaha untuk tepat waktu, efisien, menetapkan aturan-aturan yang harus dipenuhi bersama, serta menciptakan suasana kerja yang baik.

d. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

⁹ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001, h. 68.

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat meneruskan pekerjaan dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.¹⁰

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar tercapai agar tercapai tujuan sesuai rencana.

¹⁰ Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 83.

2. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance*.

Menurut Prawirosentono dalam Husaini Usman :

Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹¹

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.¹² Nanang Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.¹³

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

¹¹ Husaini Usman, *Op Cit.*, h. 456.

¹² Tabrani Rusyan, *Loc Cit.*

¹³ Nanang Fattah, *Op Cit.*, h. 19.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.¹⁴ Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.¹⁵

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan

¹⁴ Munandar Utami. *Pemanduan Anak Berbakat* (Suatu Studi Penjajakan), Jakarta, CV Rajawali, 1982, h. 59.

¹⁵ Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung, PT Remaja Rosda Karya, 2003, h. 125.

keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.¹⁶ Hal ini dipertegas oleh Munandar yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.¹⁷

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.

87. ¹⁶ Made Pidarta. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta, PT Bina Aksara, 1999, h.

¹⁷ Munandar Utami. *Op Cit.*, h. 43.

- 2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.¹⁸

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah

¹⁸ Daryanto. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2001, h. 67.

mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.¹⁹

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.²⁰

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas.²¹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa

¹⁹ As'ad, Moh. *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Liberty, 1995, h. 71.

²⁰ Made Pidarta. *Op Cit.*, h. 38.

²¹ Sudarwan Danim. *Inovasi Pendidikan*, Bandung, CV Pustaka Setia, 2002 h. 51.

- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk mewujudkan efektivitas pendidikan, guru harus memiliki kreativitas, karena kreativitas dari langkah yang dikembangkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan merupakan salah satu wujud keberhasilan guru. Sedangkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti layanan supervisi, kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, dan sebagainya. Dalam hal ini, dapat diidentifikasi secara khusus faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: ²²

1) Peningkatan Kompetensi

Peningkatan kompetensi pada guru dapat dilakukan melalui pendidikan prajabatan (preservice) dan pendidikan dalam jabatan (inservice).

a) Pendidikan Prajabatan (Preservice)

Pendidikan prajabatan merupakan system pendidikan yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang diperuntukkan bagi calon pendidik yang ingin mengembangkan dirinya menjadi guru. Pendidikan tenaga guru ini perlu dipersiapkan secara matang melalui pendidikan yang struktur kurikulum dan penyelenggaranya dirancang dan

²² Husdarta. *Manajemen Pendidikan Jasmani*, Bandung, Alfabeta, 2009, h. 82-90.

dilaksanakan dengan baik dan akuntabel untuk menunjang penyelenggaraan system pendidikan yang bermutu. Dengan demikian diharapkan akan melahirkan para guru yang lebih professional dan berkinerja unggul dalam persaingan global.

b) Pendidikan dalam jabatan (Inservice)

Pendidikan dalam jabatan adalah sistem pendidikan yang diperuntukkan bagi para guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam pembelajaran di sekolah masing-masing. Hal ini diberikan kepada guru agar dapat meningkatkan efektivitas mengajarnya, mengatasi persoalan-persoalan praktis dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar (KBM) atau proses belajar mengajar (PBM) dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individual para siswa yang dihadapinya.

2) Layanan Supervisi

Layanan supervisi merupakan sebuah upaya pembimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pembinaan guru yang dilakukan kepala sekolah harus fokus pada apa yang menjadi tanggung jawab sebagai guru. Guru harus di anggap sebagai mitra yang dapat diajak bertukar pikiran dalam memikirkan berbagai persoalan pendidikan disekolah. Pola pembinaan seperti ini dapat mengangkat harkat dan martabat guru

karena memiliki kedudukan yang sama dalam mengelola pendidikan.

Pengawasan mutlak diberikan oleh pengawas dan kepala sekolah kepada guru secara periodic dan terstruktur, sehingga sasaran yang ingin dicapai dari pengawasan itu lebih jelas dan berdampak terhadap kinerja guru. Pelaksanaan pengawasan harus dilakukan secara sinergis antara pengawas, kepala sekolah, dan guru, sehingga tujuan yang dirumuskannya pun sebagai hasil bersama. Dengan demikian antara pengawas dan guru tidak akan ada yang merasa saling menekan tapi sebaliknya akan lahir sikap terbuka satu sama lain demi kemaslahatan bersama.

3) Fasilitas Pembelajaran

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah guna mendukung proses pendidikan yang lebih bermutu dan meraih sasaran pendidikan secara optimal. Fasilitas ini memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembelajaran. Dengan alat dan media yang tepat, maka guru dapat mengoptimalkan kemampuannya dalam menunjang proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

4) Kepemimpinan

Menurut Idochi Anwar Kepemimpinan adalah kedudukan individu yang mengatur segala alur administrasi dan manajerial

guna mendukung terwujudnya roda organisasi yang sehat dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pemimpin harus dapat memandang aktivitas tidak hanya sekedar perolehan pengalaman sesaat tetapi harus menjadi bagian dari rangkaian pengalaman pada pembelajaran bagi para guru. Pemimpin harus memandang aktivitas itu sebagai suatu peluang untuk mencari kepuasan, untuk pertumbuhan, untuk kesenangan pribadi, untuk kesehatan social, dan ekspresi kreativitas. Oleh karena itu, gaya kepemimpinannya harus merefleksikan nilai-nilai tersebut.

5) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Setidaknya para guru harus memiliki motivasi berprestasi untuk meningkatkan kegairahan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Tanpa motivasi berprestasi sukar bagi guru untuk mengembangkan dirinya selama proses belajar mengajarnya. Guru juga sangat berperan dalam menumbuhkembangkan motivasi pada peserta didik, meskipun munculnya motivasi itu dengan cara paksaan kepada mereka.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, di antaranya adalah faktor intern berupa motivasi kerja guru.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Husaini Usman mengatakan bahwa motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungan.²³ Dapat di artikan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan memotivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Dari uraian di atas di duga ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi kerja guru maka makin baik kinerja guru.

²³ Husaini Usaman, *Loc Cit.*

B. Penelitian yang Relevan

1. Nurhasmi, mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam fakultas Tarbiyah IAIN Susqa Pekanbaru, pada tahun 2002 meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah terhadap Guru dalam Melaksanakan Tugasnya di SD Negeri 018 Pulau lawas Kecamatan Bangkinang. Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya di SD Negeri 018 Pulau Lawas Kecamatan Bangkinang tergolong cukup baik.
2. Susanto, mahasiswa fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau jurusan Kependidikan Islam konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tahun 2008 telah mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul Pengaruh Komunikasi Antar Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Darel Hikmah Pekanbaru. Penelitian ini berusaha mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi antar guru terhadap kinerja guru di MTs Darul Hikmah Pekanbaru. Penelitian Susanto ini bersifat korelasi dengan menggunakan korelasi koefisien kontigensi. Adapun hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi antar guru terhadap kinerja guru di MTs Darul Hikmah Pekanbaru.
3. Suprpto, mahasiswa fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau jurusan Kependidikan Islam konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam

(MPI) pada tahun 2008 telah meneliti dengan judul Upaya Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 027 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini tergolong deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah upaya kepala sekolah SD Negeri 027 Tampan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah tersebut tergolong cukup maksimal.

Meskipun penelitian Nurhasmi ada kesamaannya dengan penelitian yang penulis lakukan, yakni sama-sama meneliti tentang motivasi, namun penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Nurhasmi hanya meneliti satu variabel saja yakni pemberian motivasi oleh kepala sekolah kepada guru-guru, sedangkan penulis meneliti dua variabel yakni hubungan motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, meskipun sama-sama penelitian tentang kinerja guru namun Susanto berusaha mengetahui pengaruh komunikasi antar guru terhadap kinerja guru, sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian Suprpto juga ada kesamaannya dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama meneliti motivasi dan kinerja, namun Suprpto hanya meneliti satu variabel saja yakni upaya kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru sedangkan penulis meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas penulis berkesimpulan bahwa penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional digunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis, dan ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian ini. Konsep yang perlu dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan dalam diri guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Untuk mengukur motivasi kerja guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, indikator yang digunakan adalah:

- a. Tekun menghadapi tugas
 - a) Guru dapat memanfaatkan waktu dengan baik.
 - b) Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
 - c) Bersungguh-sungguh dalam melakukan tanggung jawab
- b. Ulet menghadapi kesulitan mengajar
 - a) Tidak lekas putus asa dalam membimbing siswa.

- b) Memilih keberanian dalam menghadapi siswa dan masalah-masalah yang timbul pada saat jam proses belajar mengajar.
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
 - a) Dapat menyelesaikan masalah-masalah siswa dengan mempertimbangkan perbedaan individual siswa .
 - b) Dapat menggunakan hasil belajar siswa untuk meningkatkan kualitas mengajar.
- d. Lebih senang bekerja mandiri
 - a) Yakin dengan kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - b) Memiliki kemauan yang kuat dalam pencapaian suatu tujuan.
- e. Cepat bosan pada tugas yang rutin
 - a) Memiliki daya kreatifitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan atau memperbaiki suatu pekerjaan dengan melihat hasil pekerjaan yang sebelumnya.
 - b) Mampu menarik perhatian siswa dengan memilih strategi dan metode mengajar yang berbeda-beda.
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya dan tidak mudah melepaskan hal yang sudah diyakini
 - a) Ikut memberikan solusi atau usulan yang telah di yakini ketika musyawarah dalam memperoleh kesepakatan bersama.
 - b) Meyakinkan orang lain dalam mempertahankan pendapatnya demi kepentingan bersama.

- g. Senang mencari dan memecahkan masalah
 - a) Ikut membantu rekan sesama apabila terjadi suatu masalah atau kesulitan.
 - b) Mementingkan penyelesaian dari pada menghindari suatu masalah.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
 - a) Merumuskan tujuan pengajaran
 - b) Merencanakan langkah-langkah pengajaran
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
 - a) Menyiapkan bahan ajar sesuai dengan tujuan
 - b) Mempersiapkan pengayaan bahan pengajaran
 - c) Mempersiapkan bahan pengajaran remedial
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
 - a) Mampu menggunakan media pelajaran yang telah direncanakan
 - b) Mampu menggunakan bahan ajar dengan baik
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa

- e. Kemampuan mengelola kelas
 - a) Mampu menciptakan suasana kelas yang serasi
 - b) Mampu memanfaatkan kelas untuk pencapaian tujuan
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.
 - a) Mampu menyusun alat penilaian hasil pengajaran
 - b) Mampu merencanakan penafsiran penggunaan hasil penilaian pengajaran

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

- a. Motivasi kerja guru berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lain.
- b. Kinerja guru berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lain.
- c. Ada kecenderungan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kerja guru.

2. Hipotesis

Ha: Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Ho: Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Berdasarkan hipotesa yang dibuat, maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel. Pertama motivasi kerja guru, simbolnya X, dalam hal ini sebagai variabel dependent atau variabel pengaruh yang disebut juga dengan variabel bebas. Kedua kinerja guru, simbolnya Y, dalam hal ini sebagai variabel independent atau variabel terpengaruh yang disebut juga dengan variabel terikat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yang menghubungkan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2011, dan sebagai tempat penelitian adalah SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, di Jalan K. H. Ahmad Dahlan No. 90 Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, sedangkan objek penelitian adalah hubungan motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru pada Tahun Ajaran 2010/2011 yang berjumlah 57 orang baik yang berstatus PNS maupun Non PNS.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 47 orang guru, sedangkan 10 orang guru penulis jadikan sebagai responden dalam uji coba instrumen (angket) penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik:

- a. Angket. Teknik ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data baik tentang motivasi kerja maupun tentang kinerja guru. Jenis angket yang penulis gunakan adalah angket tertutup dimana setiap item pertanyaan telah disediakan empat (4) buah alternatif jawaban, yaitu *a*, *b*, *c* dan *d*. Untuk kepentingan analisis, setiap alternatif jawaban diberi bobot. Alternatif jawaban *a* diberi bobot 4, *b* diberi bobot 3, *c* diberi bobot 2 dan *d* diberi bobot 1.
- b. Observasi. Teknik observasi ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang keadaan guru yang dapat dikumpulkan melalui pengamatan langsung di lapangan. Yaitu tentang kedisiplinan guru dalam mengajar, dan kehadiran guru ke sekolah.
- c. Dokumentasi. Teknik ini penulis gunakan untuk mendapatkan data tentang profil sekolah dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, maupun gambar atau bagan, sesuai bahan yang relevan dengan objek penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk kuesioner (angket). Yaitu untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu keinginan dan kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, sedangkan kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran. Adapun kisi-kisi instrumen yang dijadikan sebagai pedoman yaitu sebagai berikut:

TABEL III. 1
KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Variabel (X) Motivasi Kerja Guru	a. Tekun menghadapi tugas. b. Ulet menghadapi kesulitan. c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah. d. Lebih senang bekerja mandiri. e. Cepat bosan pada tugas yang rutin. f. Dapat mempertahankan pendapatnya dan tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini. g. Senang mencari dan memecahkan masalah.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8, 9 10, 11 12,13,14 15, 16
2.	Variabel (Y) Kinerja Guru	a. Kemampuan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa. c. Penguasaan metode dan strategi mengajar. d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa. e. Kemampuan mengelola kelas. f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.	1,2 3,4 5,6,7 8,9 10,11 12,13,14

G. Uji Coba Instrumen (Angket)

1. Responden Uji Coba Angket

Uji coba instrumen penulis lakukan terhadap guru-guru yang dapat mewakili guru-guru lainnya yang tidak dijadikan sebagai responden uji coba ini. Dengan tujuan agar angket lebih terpercaya sebagai alat pengukur data meski angket di gunakan berulang-ulang kali. Oleh sebab itu penulis

mempertimbangkan beberapa kriteria guru baik yang memiliki gejala positif maupun negatif. Adapun kriteria yang penulis tentukan adalah sebagai berikut:

TABEL III. 2
KRITERIA RESPONDEN UJI COBA INSTRUMEN

POSITIF	NEGATIF
Guru yang sudah mengikuti pelatihan, penataran, atau semacamnya	Guru yang belum mengikuti pelatihan, penataran, atau semacamnya
Guru senior (lama) yang diimbangi dengan guru yang berstatus guru tetap maupun guru honor/kontrak	Guru junior (baru) yang diimbangi dengan guru yang berstatus guru tetap maupun guru honor/kontrak.
Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan diimbangnya antara jumlah guru laki-laki dan perempuan	Guru yang berstatus non PNS dengan diimbangnya antara jumlah guru laki-laki dan perempuan

Penentuan kriteria di atas dimaksud agar memperoleh keseimbangan antara data guru yang memiliki kinerja yang baik dan data guru yang memiliki kinerja kurang baik/ tidak baik.

2. Pelaksanaan Uji Coba Angket

Uji coba dilaksanakan dengan cara menyebarkan angket uji coba penelitian kepada responden uji coba yaitu 10 orang guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

3. Hasil Uji Coba Angket

1) Validitas

Menurut Sugiono instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹

Untuk mengetahui validitas setiap butir item angket atau alat pengukur data penulis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari pearson dengan bantuan program SPSS 16.0 *For Windows*.

Batas minimum suatu instrumen (angket) untuk dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat menurut Hairs sebagaimana dikutip oleh Iskandar bahwa nilai validitas di atas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrumen yang nilainya di bawah 0.30. Apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat item-item instrumen yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan.²

Hasil uji coba angket validitas motivasi kerja guru, yang diuji cobakan kepada guru sebagai berikut:

¹Sugiono. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung, CV Alfabeta, 2007, h. 137

² Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif*, cet ke-2, Jakarta, Gaung Persada Press, 2010 , h. 95

TABEL III. 3
ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET MOTIVASI KERJA
GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Nomor		Koefisien Korelasi	Keterangan
Urut	Item		
1	X1	0,4906	Valid
2	X2	0,0272	Tidak Valid
3	X3	0,8679	Valid
4	X4	0.0377	Tidak Valid
5	X5	-0,0660	Tidak Valid
6	X6	0,3438	Valid
7	X7	0,5333	Valid
8	X8	0,0007	Tidak Valid
9	X9	0,4059	Valid
10	X10	0,3576	Valid
11	X11	0,6521	Valid
12	X12	0,7523	Valid
13	X13	0,8679	Valid
14	X14	0,8382	Valid
15	X15	0,8703	Valid
16	X16	0,5764	Valid

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa 16 item yang diuji cobakan terdapat 4 item yang gugur atau tidak valid yaitu item nomor 2, 4, 5, dan 8 karena tidak memenuhi standar koefisien validitas. Sedangkan item yang valid berjumlah 12 item yaitu nomor 1, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 dan 16. Dari 12 item yang valid tersebut yang digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

Sedangkan hasil uji coba angket validitas kinerja guru, yang diuji cobakan kepada guru di peroleh hasil sebagai berikut:

TABEL III. 4
ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET KINERJA GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Nomor		Koefisien Korelasi	Keterangan
Urut	Item		
1	Y1	0,6248	Valid
2	Y2	0,4917	Valid
3	Y3	0,6248	Valid
4	Y4	0,6556	Valid
5	Y5	0,5566	Valid
6	Y6	0,7124	Valid
7	Y7	0,8693	Valid
8	Y8	0,8552	Valid
9	Y9	0,8452	Valid
10	Y10	0,6780	Valid
11	Y11	0,6535	Valid
12	Y12	0,6342	Valid
13	Y13	0,5327	Valid
14	Y14	0,5237	Valid

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa 14 item yang diuji cobakan tidak terdapat item pertanyaan yang gugur atau tidak valid. Artinya seluruh pertanyaan yang di uji cobakan dapat digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

2) Reliabilitas

Menurut Gunawan suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali.³

³ Gunawan Sudarmanto. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2005, h. 89

Menurut Mohd Majid Konting sebagaimana dikutip oleh Iskandar bahwa nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan ketentuan nilai ≥ 0.60 .⁴ Reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus “alpha” untuk menghitung reliabilitas instrumen di nyatakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left(1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Tingkat reliabilitas yang dicari

S_1^2 = Varians dari skor belahan pertama

S_2^2 = Varians dari skor belahan kedua

S_x^2 = Varians dari skor keseluruhan.⁵

Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *For Windows*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

⁴ Iskandar. *Op Cit.*, h. 95

⁵ Gunawan Sudarmanto. *Op Cit.*, h. 90.

TABEL III. 5
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL (X)
DAN VARIABEL (Y)

Reliability Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
9074	12

Reliability Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
9251	14

Perhitungan reliabilitas motivasi kerja guru dilakukan terhadap 12 item yang valid dan kinerja guru 14 item yang valid. Berdasarkan hasil analisis perhitungan komputerisasi menunjukkan bahwa harga koefisien alpha hitung untuk variabel X ≥ 0.60 yaitu $0.9074 \geq 0.60$ dan variabel Y $0.9251 \geq 0.60$, maka dapat disimpulkan bahwa angket atau alat ukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian dari 12 item untuk variabel X dan 14 item untuk variabel Y digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

H. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows*.

Sedangkan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru, maka data yang telah ada akan dianalisis dengan menggunakan rumus “r” *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi .r. *Product Moment* (variabel x dan y)

N = Jumlah Responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor y.⁶

Menurut Hartono untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Menggunakan tabel korelasi product moment, dengan cara membandingkan antara koefisien korelasi (r hitung) dengan nilai tabel

⁶Hartono. *Statistik untuk Penelitian* Edisi Revisi Cet ke-1, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2008, h. 84.

korelasi product moment (r tabel) sesuai dengan besarnya N dan taraf signifikan yang diinginkan dengan ketentuan:

- a. Jika $r_o \geq r_t$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
 - b. Jika $r_o < r_t$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas. Caranya adalah dengan membandingkan sig. (2-tailed) atau nilai probabilitas dengan 0,05. Dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Bila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada korelasi yang signifikan (H_o diterima).
 2. Bila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 berarti ada korelasi yang signifikan (H_o ditolak)
3. Menggunakan penjelasan tanda bintang (**/*) dibawah tabel sudut kiri. Tanda bintang hanya muncul apabila ada korelasi yang signifikan, bila tidak ada muncul tanda bintangnya berarti tidak ada korelasi.⁷

⁷Hartono. *SPSS 16.0 For Windows Analisis Data Statistika dan Penelitian Cet ke-I*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2008, h. 58

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

1. Sejarah Berdirinya

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru merupakan sebuah lembaga pendidikan yang dibawah naungan Majelis Pendidikan Dasar Menengah PDM Kota Pekanbaru. SMK Muhammadiyah 2 ini berdiri pada tahun 1984 yang di pimpin oleh bapak Drs. H. Effendi Syukur dengan jumlah siswa pertamanya 80 orang dan 15 orang guru. Ketika itu, SMK Muhammadiyah memiliki 2 Program Keahlian yaitu akuntansi dan administrasi perkantoran.

SMK Muhammadiyah disamakan statusnya pada tahun 1992 dengan No. SK Pendirian 16041/I.09.B2/13-1992 yang mana penanda tangan SK-nya ialah kepala Kanwil Departemen Pendidikan. SMK Muhammadiyah ini bertempat di Jalan K. H. Ahmad Dahlan No. 90 RT RT 04 RW V di Kelurahan Kampung Melayu Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Dengan luas lahan sekolah berjumlah 3150 M².

Seiring berjalannya waktu, SMK Muhammadiyah 2 ini terus meningkatkan kualitasnya, khususnya dari segi produktivitas sehingga SMK ini menambahkan 2 program keahliannya menjadi 4 program keahlian yaitu Akuntansi, Administrasi, Tata Niaga, dan Teknik Informatika. Pada tahun 2004 SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

terakreditasi A (Amat Baik) sehingga SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru ini semakin di gemari oleh banyak pihak khususnya dari para pelajar yang baru menyelesaikan pendidikan menengah pertamanya. Hal ini ditandai dari meningkatnya siswa baru yang mendaftar di SMK Muhammadiyah ini dari tahun ke tahun. Yaitu pada tahun 2007 jumlah siswa yang mendaftar sebanyak 336 siswa, tahun 2008 sebanyak 371 siswa, tahun 2009 sebanyak 395 siswa, dan 2010 siswa yang mendaftar sebanyak 405 siswa. Akan tetapi siswa di seleksi terlebih dahulu dengan melihat rata-rata nilai ujian akhir masing-masing siswa, bagi siswa yang rata-rata nilainya tidak mencukupi dari nilai yang telah ditentukan oleh kepala sekolah maka siswa tidak diluluskan dalam seleksi.

2. Keadaan Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Selama dalam proses perjalanan SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru tersebut tentunya tidak terlepas dari sejarah pergantian kepemimpinan. Adapun nama-nama kepala sekolah yang pernah menjabat di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, yaitu :

TABEL IV. 1
NAMA-NAMA KEPALA SEKOLAH
SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

No.	Nama	Masa Kerja
1	Drs. H. Efendi Syukur	Periode 1984-1993
2	Buchari Mu'in, BA	Periode 1994-1997
3	Drs. Eddy Marioza	Peiode 1998-2000
4	Drs. H. Mhd. Rasyad Zen, M.M	Periode 2000-2001
5	Drs. Muhammad Amin, M.Pd	Periode 2001-2003
6	Drs. Arwin Ledy	Periode 2004-2008
7	Taharuddin, S.Pd	Periode 2008-Sekarang

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

3. Visi dan Misi

a. Visi SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (Islam) yang berstandar Internasional Tahun 2015.

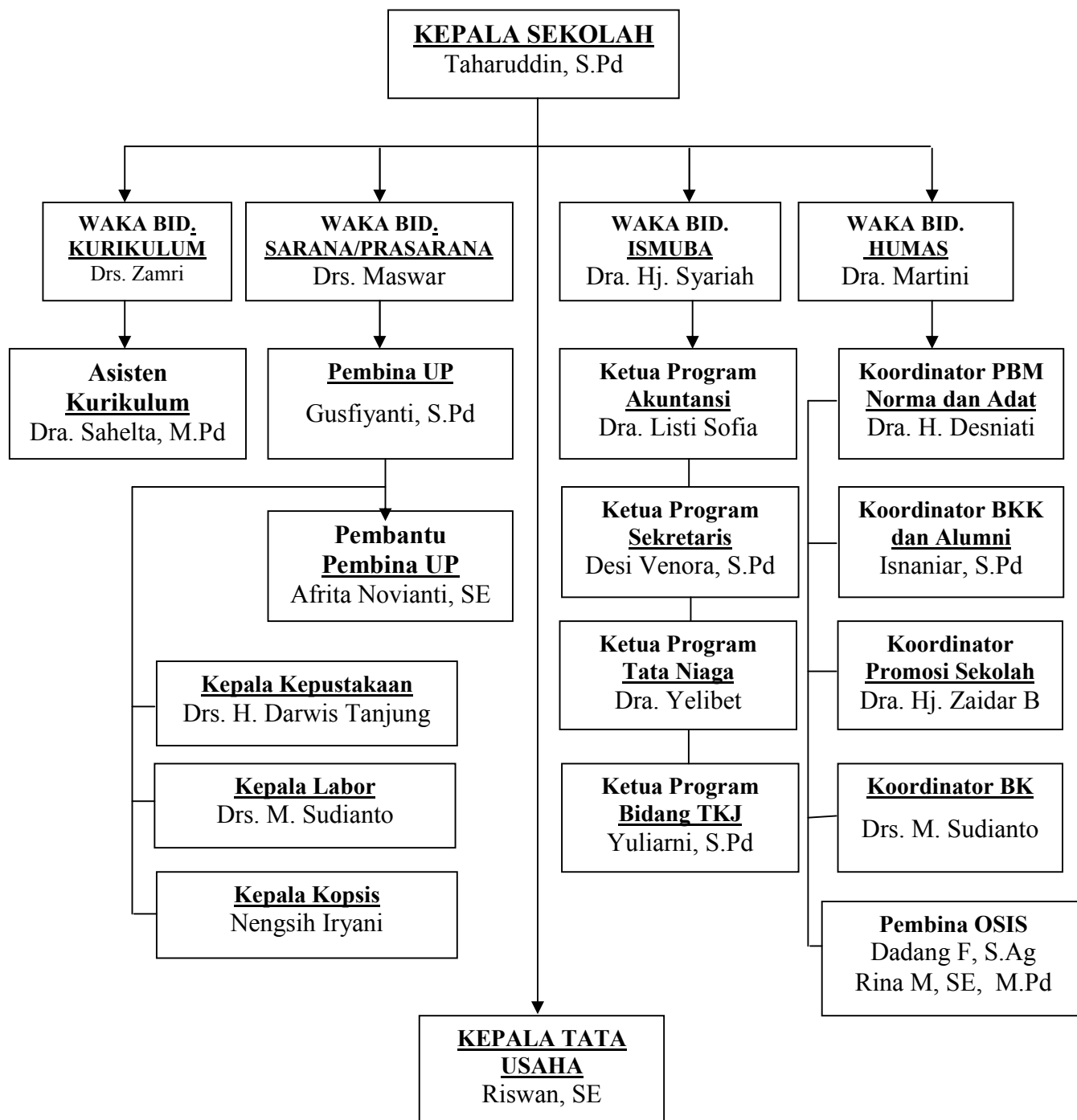
b. Misi SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

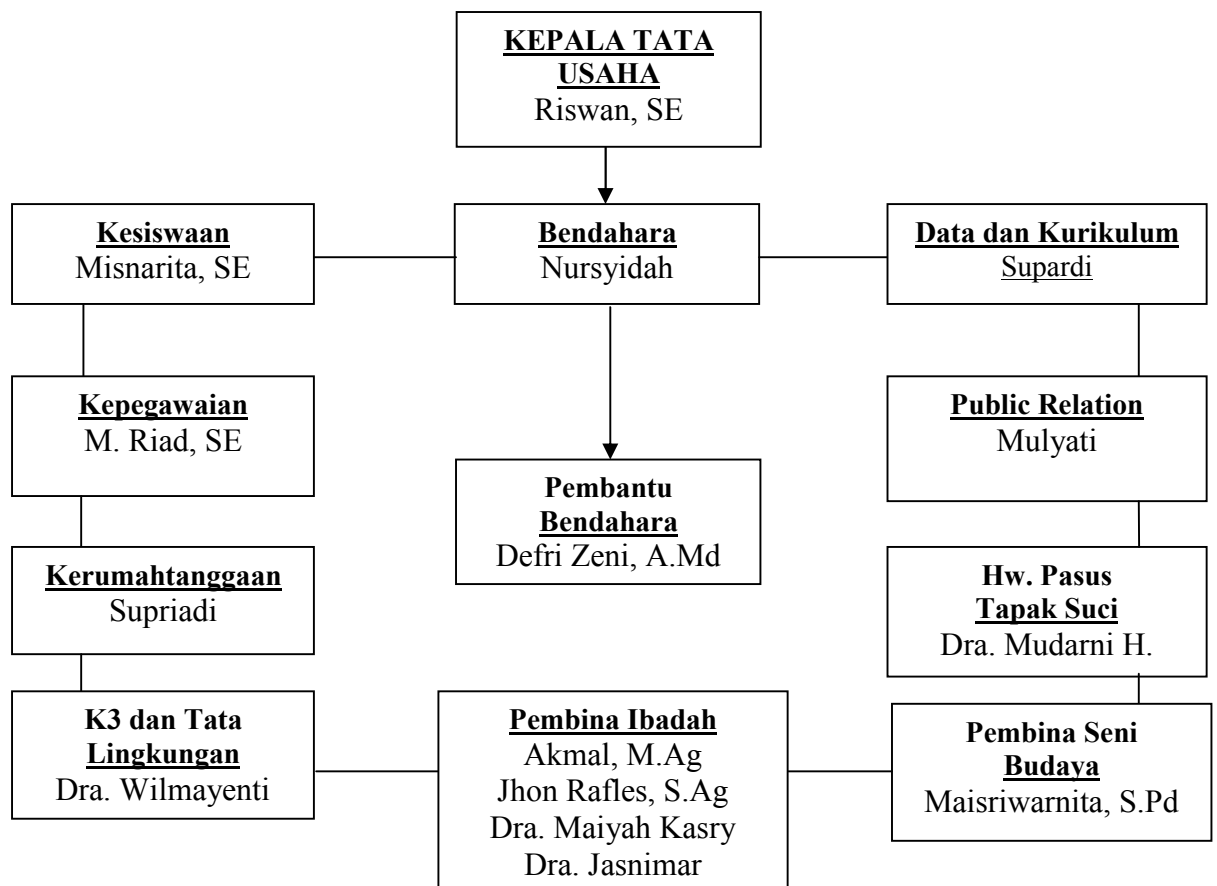
- 1) Menghayati dan mengamalkan ajaran Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah secara murni dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menerapkan budaya mutu dalam seluruh aktivitas sekolah.
- 3) Meningkatkan kompetensi guru dan siswa dalam penguasaan IMTAQ dan IPTEK sehingga menghasilkan tamatan yang memiliki keterampilan dan mampu bersaing di tingkat global.

4. Struktur Organisasi Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

BAGAN IV. 1

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU





5. Keadaan Tenaga Kependidikan

a. Guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru berjumlah 57 orang.

Berikut disajikan nama-nama guru beserta masa penugasan dan bidang diklat atau mata pelajaran yang diajarkan.

TABEL IV. 2
DAFTAR KEADAAN GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2
PEKANBARU

No.	Nama Guru	Mulai Bertugas	Bidang Diklat yang Diajarkan
1	Drs. Maswar	01/07/1996	Prod. Tata Niaga
2	Sudarwina, SE.	14/07/1986	Prod. Tata Niaga
3	Dra. Yelibet	15/07/1991	Prod. Tata Niaga
4	Gusfianti, S.Pd	01/07/1996	Prod. Tata Niaga
5	Dra. Sahelta, M.Pd	08/03/1998	Prod. Tata Niaga
6	Maisriwarnita, S.Pd	20/07/1998	Prod. Tata Niaga
7	Drs. Mursidi	01/08/1987	Prod. Tata Niaga
8	Dra. Zaidar Bakar	01/01/1988	Prod. Adm. Perkantoran
9	Dra. Martini	01/07/1995	Prod. Adm. Perkantoran
10	Enilawati Dalimunte, S.Sos	01/07/1992	Prod. Adm. Perkantoran
11	Desi Verona, S.Pd	01/07/1996	Prod. Adm. Perkantoran
12	Rina Maralis, S.E, M.Pd	09/10/1999	Prod. Adm. Perkantoran
13	Budiyanti Muhlis	10/11/2006	Prod. Adm. Perkantoran
14	Drs. Zamri	17/07/1989	Prod. Akuntansi
15	Dra. Listi Sofia	01/07/1992	Prod. Akuntansi
16	Isnaniar, S.Pd	03/05/1998	Prod. Akuntansi
17	Afrita Novianti, SE	23/07/2001	Prod. Akuntansi
18	Nina Karmila, S.Pd	01/03/2005	Prod. Akuntansi
19	Lena Candra, S.Pd	16/07/2006	Prod. Akuntansi
20	Fadilla Khadli, A.Md	16/07/2007	Prod. Teknik Komputer dan Jaringan
21	Mona Fronita	09/08/2008	Prod. Teknik Komputer dan Jaringan
22	Nurhairi, S.Kom	16/07/2008	Prod. Teknik Komputer dan Jaringan
23	Nefi Irfandi, S.Kom	02/11/2009	Prod. Teknik Komputer dan Jaringan
24	Rio Novira, S.Kom	02/11/2009	Prod. Teknik Komputer dan Jaringan
25	Dra. Maiyar Kasry	04/02/1989	Pend. Agama Islam
26	Nengsih Iryani, S.Ag	01/07/1996	Pend. Agama Islam
27	Dra. Sariyah	21/01/2001	Pend. Agama Islam
28	Paiman Sanen, S.Ag	12/11/1998	Pend. Agama Islam

29	Dra. Jasminar	20/05/1986	Pend. Agama Islam
30	Elfiyenti, S.Pd	01/11/1997	Bahasa Inggris
31	Eni Wismar, SS	01/03/1997	Bahasa Inggris
32	Evi Supita, S.Pd	09/11/1998	Bahasa Inggris
33	Afrizal, S.Pd	19/07/2010	Bahasa Inggris
34	Elfita, S.Si	05/03/1998	Matematika
35	Yusnanengsih, S.Pd	05/03/1998	Matematika
36	Yuli Arnle, S.Pd	21/07/2003	Matematika
37	Dra. Mudarni Hidayati	01/07/1999	Kemuhammadiyah
38	Jhon Rafles Wadhi, S.Ag	01/07/2009	Kemuhammadiyah
39	Yenimar, S.Ag	20/07/1998	Kemuhammadiyah
40	Akmal, M.Ag	01/07/1999	Bahasa Arab
41	Efi Parinda, M.Ag	05/03/1998	Bahasa Arab
42	Novri Yani yulita, S.Pd.I	13/10/2008	Bahasa Arab
43	Dadang Firdaus, S.Pd.I	13/10/2008	Bahasa Arab/Seni Budaya
44	Seira Amina,	27/07/2000	Ekonomi
45	Yeni, S.Pd	01/08/1989	Ekonomi
46	Dra. Siti Aminah	19/08/1993	PPKn/IPS
47	Elvi Oktavia, SH	16/07/2007	PPKn
48	Muhammad Radhi, SH	16/07/2007	PPKn
49	Rahmi Fitri, S.Pd	04/08/2008	IPA/Kimia
50	Laila Zailany, S.Si	24/08/2009	IPA/Fisika
51	Dra. Wilmayenti	17/07/1995	Bahasa Indonesia
52	Dra. Desniwati	18/07/1986	Bahasa Indonesia
53	Elvi Rahayu Widodo, S.Pd	15/08/2005	Bahasa Indonesia
54	Drs. Muhammad Sudianto	20/09/2000	BK
55	Parida Roliani, S.Psi	21/07/2009	BK
56	Drs. Palimin	07/09/1990	Penjaskes
57	Epni Despi Marza	23/07/2009	Penjaskes

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

b. Tenaga Administrasi

SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru memiliki tenaga administrasi yang berjumlah 10 orang, 2 orang petugas keamanan sekolah dan petugas kebersihan. Berikut dapat dilihat rinciannya:

TABEL IV. 3
DAFTAR KEADAAN TENAGA ADMINISTRASI
SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Status Kepagawaian	Total Pegawai	Kepegawaian		Pendidikan Terakhir			Jenis Kelamin	
		PNS	NON	SLTA	Dip	S1	L	P
Tenaga administrasi	4	0	4	1	1	2	2	2
Tenaga Teknis keuangan	2	0	2	1	1	0	0	2
Tenaga Tehnis Sarana/ Prasarana	1	0	1	1	0	0	0	1
Tenaga Klinik Sekolah	2	0	2	0	1	1	1	1
Perpustakaan	1	0	1	0	0	1	1	0
Penjaga Sekolah/ Kebersihan	2	0	2	2	0	0	2	0

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

6. Keadaan Siswa

Siswa merupakan salah satu komponen bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah. Antara guru dan siswa, keduanya merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Guru sebagai pendidik/pengajar sedangkan siswa sebagai anak didik. Siswa SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru Tahun Ajaran 2010/2011 berjumlah 869 orang yang terdiri dari kelas X, XI dan XII. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABLE IV. 4
DATA TENTANG JURUSAN DAN KEADAAN SISWA
SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Program Keahlian	Rombel	Jumlah Siswa Menurut Kelas									Total
		Kelas X			Kelas XI			Kelas XII			
		Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	
Akuntansi	8	33	88	121	26	67	93	14	64	78	292
Administrasi	6	12	74	86	6	70	76	-	80	80	242
Tata Niaga	4	21	20	41	13	12	25	37	20	57	123
Teknik Informatika	71	69	19	88	53	15	68	39	17	56	212
Jumlah	25	135	201	336	98	164	262	90	181	271	869

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

B. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini di bedakan atas dua data yaitu data tentang motivasi kerja guru dan data tentang kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Dengan anket penelitian 12 item pernyataan untuk motivasi kerja guru (variabel X) dan 14 item pernyataan untuk kinerja guru (variabel Y) dengan bobot masing-masing jawaban dengan nilai tertinggi 4 dan yang terendah 1.

1. Data Tentang Motivasi Kerja Guru

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa data tentang motivasi kerja guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dikumpulkan melalui angket. Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden yang telah diberi bobot sebagai berikut:

TABEL IV. 5
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG MOTIVASI
KERJA GURUSMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Nomor Responden	Jawaban Responden Untuk Nomor Item												Jumlah
	1	3	6	7	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	36
3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	1	3	34
4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	34
5	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	1	3	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	1	3	35
8	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	35
9	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	31
10	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	35
11	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	34
12	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	34
13	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	36
14	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	37
15	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	35
16	1	2	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	33
17	1	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	34
18	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	3	2	33
19	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	38
20	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	40
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
28	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	41

29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	33
35	1	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44
41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
43	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
45	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	34
47	4	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	4	35
Total Skor													1874

2. Data Tentang Kinerja Guru

Data tentang kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru juga dikumpulkan melalui angket. Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden yang telah diberi bobot sebagai berikut:

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	53
43	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	45
44	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53
46	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	47
47	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	46
Total Skor															2346

C. Analisis Data

Data di atas akan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan yakni apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Untuk

mengolah data di atas penulis menggunakan bantuan komputerisasi melalui program SPSS 16.0 *For Windows*.

1. Analisis Data tentang Motivasi Kerja Guru

Setelah data motivasi kerja guru dianalisis melalui program SPSS, deskripsinya sebagai berikut:

TABEL IV. 7
DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X)

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (x)	47	19.00	29.00	48.00	39.8723	6.42217
Valid N (listwise)	47					

Berdasarkan hasil uraian di atas diketahui bahwa variabel motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, Skor terendah 29 dan skor tertinggi 48, Mean = 39,87 dibulatkan menjadi 40 dan Standard Deviasinya 6.42 dibulatkan menjadi 6. Skor-skor ini dapat digunakan untuk menentukan rentang skor kategori gambaran motivasi kerja guru dengan berpedoman pada kurva normal standar deviasi sebagai berikut:

$$\text{Kategori Sedang} = M - 1(\text{SD}) \text{ s/d } M + 1 (\text{SD})$$

$$= 40 - 1(6) \text{ s/d } 40 + 1 (6)$$

$$= 34 \text{ s/d } 46$$

Berpedoman pada tolak ukur diatas dapat dihitung persentase frekuensi skor dalam kategori motivasi tinggi, motivasi sedang, dan motivasi rendah, yaitu sebagai berikut:

TABEL IV. 8
DISTRIBUSI FREKUENSI RELATIVE TENTANG MOTIVASI
KERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU
DATA VARIAN 1 (X)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	47 – 48	14	29,78%
Sedang	34 - 46	25	53,20%
Rendah	29 – 33	8	17,02%
Jumlah		47 orang	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang secara umum tergolong sedang, yakni sebanyak 25 orang atau sebesar 53,20%, pada kategori tinggi sebanyak 14 orang atau sebesar 29,78%, dan pada kategori rendah sebanyak 8 orang atau sebesar 17,02%.

2. Analisis Data Tentang Kinerja Guru

Setelah data kinerja guru dianalisis program SPSS, deskripsinya sebagai berikut:

TABEL IV. 9
DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (y)	47	14.00	42.00	56.00	49.9149	4.46157
Valid N (listwise)	47					

Berdasarkan hasil uraian di atas diketahui bahwa variabel kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, Skor terendah 42 dan skor tertinggi 56, Mean = 49.91 dibulatkan menjadi 50 dan Standard Deviasinya 4.46 dibulatkan menjadi 4. Skor-skor ini dapat digunakan untuk menentukan rentang skor kategori gambaran kinerja guru dengan berpedoman pada kurva normal standar deviasi sebagai berikut:

Kategori kurang baik = $M - 1(SD)$ s/d $M + 1 (SD)$

$$= 50 - 1(4) \text{ s/d } 50 + 1 (4)$$

$$= 46 \text{ s/d } 54$$

Berpedoman pada tolak ukur diatas dapat dihitung persentase frekuensi skor dalam kategori kinerja baik, kinerja kurang baik, dan kinerja tidak baik, yaitu sebagai berikut:

TABEL IV. 10
DISTRIBUSI FREKUENSI RELATIVE TENTANG KINERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU DATAVARIAN 1 (X)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	55 - 56	11	23,40%
Kurang baik	46 - 54	26	55,30%
Tidak baik	42 - 45	10	21,30%
Jumlah		47 orang	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang secara umum tergolong kurang baik, yakni sebanyak 26 orang atau sebesar 55,30%, pada kategori baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22,40%, dan pada kategori tidak baik sebanyak 10 orang atau sebesar 21,30%.

3. Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Sebagai langkah selanjutnya untuk menganalisis hubungan motivasi kerja guru dan kinerja guru, maka akan ditampilkan pasangan data variabel X dan Y sebagai berikut:

TABEL IV. 11
PASANGAN DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X)
DAN VARIABEL KINERJA GURU (Y)

NO.URUT RESPONDEN	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	48	56
2	36	48
3	34	45
4	34	45
5	33	45
6	48	56
7	35	47
8	35	47
9	31	43
10	35	47
11	34	46
12	34	46
13	36	48
14	37	49
15	35	47
16	33	45
17	34	46
18	33	45
19	38	50
20	40	52
21	47	54
22	45	52
23	46	54
24	48	56
25	43	51
26	48	56
27	47	54
28	41	49
29	47	55
30	36	48
31	48	56
32	29	42
33	48	56
34	33	45
35	33	45
36	48	56
37	48	56
38	48	56

39	48	56
40	44	50
41	46	54
42	47	53
43	33	45
44	36	48
45	45	53
46	34	47
47	35	46

Berdasarkan tabel di atas kemudian diproses melalui SPSS 16.0 yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru, maka data yang telah ada akan dianalisis dengan menggunakan rumus “r” *Korelasi Product Moment*. Dalam memproses data, penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 16.0 for Windows hasilnya sebagai berikut:

TABEL IV. 12
KORELASI PRODUCT MOMENT

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	39.8723	6.42217	47
Kinerja	49.9149	4.46157	47

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.981**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Kinerja	Pearson Correlation	.981**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Interpretasi

Dari hasil output SPSS diatas dapat dibuat rangkuman sebagai berikut:

TABEL IV. 13
INTERPRETASI OUTPUT

Korelasi	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Tanda Bintang	Arah Korelasi	Kesimpulan
Motivasi-Kinerja	0,981	0,000<0,05	2	Searah (Positif)	Ada korelasi
Kinerja-Motivasi	0,981	0,000<0,05	2	Searah (Positif)	Ada korelasi

Dari hasil output program SPSS diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y (motivasi kerja dan kinerja guru) adalah 0,981 dengan tingkat probabilitas 0,000. Koefisien korelasi sebesar 0,981 mengandung arti hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Dan terdapat tanda dua bintang (**) di bawah tabel sudut kiri yang menandakan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru yaitu dengan tingkat signifikansinya 1% yang artinya tingkat kebenaran hasil analisis adalah 99% sedangkan kemungkinan melakukan kesalahan hanya 1%. Selain itu karena probabilitas yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 yang berbunyi tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru ditolak. Dengan sendirinya H_a yang berbunyi ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru diterima. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin baik kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari perolehan hasil output program SPSS bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah 0,981 yang mengandung arti hubungan antara kedua variabel sangat kuat.

B. Saran

Melihat hasil dari penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru, maka penulis menyarankan:

1. Agar kepala sekolah SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru lebih meningkatkan kemampuannya khususnya dalam memotivasi guru, dengan itu guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Karena kepala sekolah lah yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja para guru maupun staf.

2. Untuk guru agar lebih meningkatkan motivasi kerjanya, karna berdasarkan penelitian ini, dengan meningkatnya motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh, dan motivasi bukan hanya diperoleh dari kepala sekolah saja, akan tetapi melalui kesadaran dari dalam diri menyangkut tentang tanggung jawab terhadap profesinya sebagai pendidik.

Lampiran 1

LEMBAR UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini semata-mata bertujuan untuk penelitian ilmiah.
2. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh kepada Bapak/ibu selaku guru di SMK ini.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan identitas Bapak/Ibu.
4. Mohon diisi yang sebenarnya, sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dan sesuai menurut apa yang Bapak/Ibu pikirkan dan rasakan.
5. Benar tidaknya kesimpulan dari penelitian ini tergantung dari benar tidaknya Bapak/Ibu memberikan jawaban.
6. Setelah diisi, mohon kiranya mengembalikannya kepada peneliti.
7. Bacalah pertanyaan berikut dan pilihlah salah satu dari jawaban yang telah disediakan, sesuai menurut keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda chek list (√) pada tempat yang tersedia.

B. Pertanyaan

Motivasi Kerja Guru

1. Berkenaan dengan pengoreksian hasil ulangan siswa.
 - a. () Berusaha menyelesaikan pekerjaannya saat itu juga
 - b. () Dilaksanakan 1-2 hari berikutnya
 - c. () Diselesaikan 3-4 hari berikutnya
 - d. () Dilaksanakan pada waktu senggang
2. Terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.
 - a. () Diselesaikan dengan sebaik mungkin
 - b. () Dilaksanakan semampunya
 - c. () Dilaksanakan dengan terpaksa
 - d. () Tidak dilaksanakan
3. Terhadap siswa-siswanya yang selalu bikin onar dan gaduh saat pelajaran berlangsung.
 - a. () Dibimbing dan diarahkan
 - b. () Ditegur
 - c. () Dimarahi
 - d. () Dibiarkan saja

4. Jika dinyatakan kedalam % (persentase) seberapa besar rasa tanggung jawab Bapak/Ibu untuk menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh?
 - a. ☐ 75% - 100%
 - b. ☐ 50% - 74%
 - c. ☐ 25% - 49%
 - d. ☐ Kurang dari 25%

5. Apabila dinyatakan dalam % (persentase) seberapa besar kemauan Bapak/Ibu untuk senantiasa memperbaiki dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki saat ini demi tercapainya visi dan misi sekolah?
 - a. ☐ 75% - 100%
 - b. ☐ 50% - 74%
 - c. ☐ 25% - 49%
 - d. ☐ Kurang dari 25%

6. Jika prestasi siswa-siswa mengalami penurunan, maka apa tindakan Bapak/Ibu sebagai pengampu bidang studi tersebut?
 - a. ☐ Berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki
 - b. ☐ Introspeksi diri
 - c. ☐ Kecewa
 - d. ☐ Biasa-biasa aja

7. Terhadap tugas yang diperintahkan kepala sekolah terkait dengan kelengkapan perangkat pembelajaran (analisa program, rencana pembelajaran, modul, dsb)
 - a. ☐ Mengerjakan sendiri tepat waktu
 - b. ☐ Mengerjakan bersama-sama dengan guru
 - c. ☐ Mengerjakan dengan meniru pekerjaan orang lain
 - d. ☐ Tidak melaksanakan

8. Apabila diberi kesempatan untuk mengikuti seminar perwakilan dari sekolah.
 - a. ☐ Melaksanakan dan mengikuti secara aktif
 - b. ☐ Melaksanakan dengan pasif
 - c. ☐ Melaksanakan dengan terpaksa
 - d. ☐ Diberikan kepada yang lain

9. Terhadap tugas yang diberikan kepala sekolah terkait dengan pelaksanaan administrasi pembelajaran?
 - a. ☐ Mengerjakan sendiri tepat waktu
 - b. ☐ Mengerjakan bersama-sama dengan guru
 - c. ☐ Mengerjakan dengan meniru pekerjaan orang lain
 - d. ☐ Tidak melaksanakan

10. Dalam KBM, metode pengajaran yang dilakukan setiap harinya?
- a. ☐ Selalu berusaha mengaplikasikan berbagai metode yang lebih menarik
 - b. ☐ Menggunakan berbagai metode jika dirasa perlu
 - c. ☐ Menggunakan 1-2 metode saja
 - d. ☐ Menggunakan metode secara tetap dan monoton
11. Terhadap penggunaan media pengajaran guna menunjang kelancaran proses kegiatan belajar mengajar?
- a. ☐ Setiap hari selalu berganti-ganti
 - b. ☐ Menggunakan media secara tetap/monoton
 - c. ☐ Menggunakan jika dirasa perlu
 - d. ☐ Tidak menggunakan
12. Dalam pelaksanaan rapat yang berkaitan dengan evaluasi KBM di sekolah
- a. ☐ Mempertahankan pendapatnya selama diyakini itu benar
 - b. ☐ Mengikuti dan memberikan usulan secara aktif
 - c. ☐ Memberikan pendapat jika diminta
 - d. ☐ Mengikuti secara pasif
13. Dalam rapat yang berkaitan dengan kebijakan sekolah, berapa kali Bapak/Ibu berusaha mempertahankan pendapat Bapak/Ibu demi kemajuan sekolah?
- a. ☐ Selalu memperjuangkan pendapat
 - b. ☐ Sering memperjuangkan pendapat
 - c. ☐ Kadang-kadang jika dirasa penting
 - d. ☐ Tidak pernah
14. Dalam sebulan terakhir berapa kali Bapak/Ibu memberikan saran/kritik terhadap kebijakan sekolah yang dirasa memberatkan guru?
- a. ☐ Lebih dari 4 kali
 - b. ☐ 3 kali
 - c. ☐ 1 sampai 2 kali
 - d. ☐ Tidak pernah
15. Dalam sebulan terakhir, berapa kali Bapak/Ibu turut membantu apabila terjadi suatu masalah dalam pergaulan antar rekan guru?
- a. ☐ Lebih dari 4 kali
 - b. ☐ 3 kali
 - c. ☐ 1 sampai 2 kali
 - d. ☐ Tidak pernah

16. Dalam sebulan terakhir, berapa kali Bapak/Ibu bersedia membantu bila ada rekan guru yang mengalami kesulitan tertentu?
- a. ☐ Selalu membantu
 - b. ☐ Sering membantu
 - c. ☐ Kadang-kadang membantu
 - d. ☐ Tidak pernah ikut membantu

Kinerja Guru

1. Menyusun dan menyiapkan Rencana Program Pembelajaran (RPP) sebelum menyampaikan materi pembelajaran
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
2. Menjelaskan materi pelajaran dengan berpedoman berdasarkan RPP
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
3. Menggunakan contoh yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari untuk menjelaskan materi pembelajara
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
4. Mampu menjawab dengan baik pertanyaan dari siswa mengenai materi yang diajarkan
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
5. Menggunakan media pembelajaran pada saat menjelaskan materi pembelajar
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah

6. Memilih strategi atau cara yang “menantang” demi menarik perhatian siswa dalam mengembangkan kemampuan berpikir siswa dalam pembelajaran
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
7. Menggunakan metode mengajar secara bervariasi untuk meningkatkan daya pikir siswa
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
8. Memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
9. Memeriksa dan memberi nilai terhadap pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
10. Membuat suasana menyenangkan tetapi tetap tertib agar siswa tidak merasa bosan
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
11. Melakukan ulangan harian sesuai dengan yang telah direncanakan dalam RPP
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah

12. Mengadakan kuis atau tanya jawab disetiap penghujung materi pembelajaran
- a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
13. Menyimpulkan materi pelajaran bersama siswa pada akhir pembelajaran
- a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
14. Memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar
- a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah

=====

Lampiran 2

LEMBAR ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini semata-mata bertujuan untuk penelitian ilmiah.
2. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh kepada Bapak/ibu selaku guru di SMK ini.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan identitas Bapak/Ibu.
4. Mohon diisi yang sebenarnya, sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dan sesuai menurut apa yang Bapak/Ibu pikirkan dan rasakan.
5. Benar tidaknya kesimpulan dari penelitian ini tergantung dari benar tidaknya Bapak/Ibu memberikan jawaban.
6. Setelah diisi, mohon kiranya mengembalikannya kepada peneliti.
7. Bacalah pertanyaan berikut dan pilihlah salah satu dari jawaban yang telah disediakan, sesuai menurut keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda cek list (✓) pada tempat yang tersedia.

B. Pertanyaan

Motivasi Kerja Guru

1. Berkenaan dengan pengoreksian hasil ulangan siswa.
 - a. ☐ Berusaha menyelesaikan pekerjaannya saat itu juga
 - b. ☐ Dilaksanakan 1-2 hari berikutnya
 - c. ☐ Diselesaikan 3-4 hari berikutnya
 - d. ☐ Dilaksanakan pada waktu senggang
2. Terhadap siswa-siswanya yang selalu bikin onar dan gaduh saat pelajaran berlangsung.
 - a. ☐ Dibimbing dan diarahkan
 - b. ☐ Ditegur
 - c. ☐ Dimarahi
 - d. ☐ Dibiarkan saja
3. Jika prestasi siswa-siswa mengalami penurunan, maka apa tindakan Bapak/Ibu sebagai pengampu bidang studi tersebut?
 - a. ☐ Berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki
 - b. ☐ Introspeksi diri
 - c. ☐ Kecewa
 - d. ☐ Biasa-biasa aja

4. Terhadap tugas yang diperintahkan kepala sekolah terkait dengan kelengkapan perangkat pembelajaran (analisa program, rencana pembelajaran, modul, dsb)
 - a. ☐ Mengerjakan sendiri tepat waktu
 - b. ☐ Mengerjakan bersama-sama dengan guru
 - c. ☐ Mengerjakan dengan meniru pekerjaan orang lain
 - d. ☐ Tidak melaksanakan
5. Terhadap tugas yang diberikan kepala sekolah terkait dengan pelaksanaan administrasi pembelajaran?
 - a. ☐ Mengerjakan sendiri tepat waktu
 - b. ☐ Mengerjakan bersama-sama dengan guru
 - c. ☐ Mengerjakan dengan meniru pekerjaan orang lain
 - d. ☐ Tidak melaksanakan
6. Dalam KBM, metode pengajaran yang dilakukan setiap harinya?
 - a. ☐ Selalu berusaha mengaplikasikan berbagai metode yang lebih menarik
 - b. ☐ Menggunakan berbagai metode jika dirasa perlu
 - c. ☐ Menggunakan 1-2 metode saja
 - d. ☐ Menggunakan metode secara tetap dan monoton
7. Terhadap penggunaan media pengajaran guna menunjang kelancaran proses kegiatan belajar mengajar?
 - a. ☐ Setiap hari selalu berganti-ganti
 - b. ☐ Menggunakan media secara tetap/monoton
 - c. ☐ Menggunakan jika dirasa perlu
 - d. ☐ Tidak menggunakan
8. Dalam pelaksanaan rapat yang berkaitan dengan evaluasi KBM di sekolah
 - a. ☐ Mempertahankan pendapatnya selama diyakini itu benar
 - b. ☐ Mengikuti dan memberikan usulan secara aktif
 - c. ☐ Memberikan pendapat jika diminta
 - d. ☐ Mengikuti secara pasif
9. Dalam rapat yang berkaitan dengan kebijakan sekolah, berapa kali Bapak/Ibu berusaha mempertahankan pendapat Bapak/Ibu demi kemajuan sekolah?
 - a. ☐ Selalu memperjuangkan pendapat
 - b. ☐ Sering memperjuangkan pendapat
 - c. ☐ Kadang-kadang jika dirasa penting
 - d. ☐ Tidak pernah

10. Dalam sebulan terakhir berapa kali Bapak/Ibu memberikan saran/kritik terhadap kebijakan sekolah yang dirasa memberatkan guru?
- a. ☐ Lebih dari 4 kali
 - b. ☐ 3 kali
 - c. ☐ 1 sampai 2 kali
 - d. ☐ Tidak pernah
11. Dalam sebulan terakhir, berapa kali Bapak/Ibu turut membantu apabila terjadi suatu masalah dalam pergaulan antar rekan guru?
- a. ☐ Lebih dari 4 kali
 - b. ☐ 3 kali
 - c. ☐ 1 sampai 2 kali
 - d. ☐ Tidak pernah
12. Dalam sebulan terakhir, berapa kali Bapak/Ibu bersedia membantu bila ada rekan guru yang mengalami kesulitan tertentu?
- a. ☐ Selalu membantu
 - b. ☐ Sering membantu
 - c. ☐ Kadang-kadang membantu
 - d. ☐ Tidak pernah ikut membantu

Kinerja Guru

1. Menyusun dan menyiapkan Rencana Program Pembelajaran (RPP) sebelum menyampaikan materi pembelajaran
- a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
2. Menjelaskan materi pelajaran dengan berpedoman berdasarkan RPP
- a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
3. Menggunakan contoh yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari untuk menjelaskan materi pembelajara
- a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah

4. Mampu menjawab dengan baik pertanyaan dari siswa mengenai materi yang diajarkan
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
5. Menggunakan media pembelajaran pada saat menjelaskan materi pembelajar
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
6. Memilih strategi atau cara yang “menantang” demi menarik perhatian siswa dalam mengembangkan kemampuan berpikir siswa dalam pembelajaran
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
7. Menggunakan metode mengajar secara bervariasi untuk meningkatkan daya fikir siswa
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
8. Memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah
9. Memeriksa dan memberi nilai terhadap perkajaan rumah yang diberikan kepada siswa
 - a. ☐ Sering
 - b. ☐ Kadang-kadang
 - c. ☐ Jarang sekali
 - d. ☐ Tidak pernah

10. Membuat suasana menyenangkan tetapi tetap tertib agar siswa tidak merasa bosan
- ☐ Sering
 - ☐ Kadang-kadang
 - ☐ Jarang sekali
 - ☐ Tidak pernah
11. Melakukan ulangan harian sesuai dengan yang telah direncanakan dalam RPP
- ☐ Sering
 - ☐ Kadang-kadang
 - ☐ Jarang sekali
 - ☐ Tidak pernah
12. Mengadakan kuis atau tanya jawab disetiap penghujung materi pembelajaran
- ☐ Sering
 - ☐ Kadang-kadang
 - ☐ Jarang sekali
 - ☐ Tidak pernah
13. Menyimpulkan materi pelajaran bersama siswa pada akhir pembelajaran
- ☐ Sering
 - ☐ Kadang-kadang
 - ☐ Jarang sekali
 - ☐ Tidak pernah
14. Memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar
- ☐ Sering
 - ☐ Kadang-kadang
 - ☐ Jarang sekali
 - ☐ Tidak pernah

=====

RIWAYAT HIDUP



Leiga Mariza, lahir pada tanggal 20 Mei 1989 di pulau Serasan Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau, anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Jumadi dan Nur Azizah. Pada tahun 1994-1995 penulis mengikuti pendidikan taman kanak-kanak di TK Aisyah Serasan.

Kemudian penulis mengikuti pendidikan dasar di SDN 023 Pekanbaru, dan akhirnya selesai di SDN 006 Tanjungbatu pada tahun 2001, selanjutnya pada tahun 2001-2004 penulis mengikuti pendidikan menengah pertama di SLTP N 1 Kundur Kecamatan Tanjungbatu Kota Kabupaten Karimun, dan pada tahun 2004-2007 dilanjutkan lagi di SMA N 1 Kundur Kecamatan Tanjung Batu Kota Kabupaten Karimun. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMA N 1 Kundur, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau tepatnya di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Progran Studi Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Semasa perkuliahan penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang berlokasi di Desa Sabang Mawang Barat Kecamatan Pulau Tiga Kabupaten Natuna pada tanggal 01 Juli 2010 sampai 01 September 2010 dan kemudian melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) selama dua bulan setengah dimulai dari bulan Oktober sampai dengan pertengahan bulan Desember di SMK Yamatu Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Pada tahun 2011 tepatnya pada bulan Mei-Agustus penulis melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, dan pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tersebut dengan mengikuti ujian munaqasyah pada tanggal 19 Dzulqa'idah 1432 H/17 Oktober 2011 M sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) dengan hasil ujian Sangat Memuaskan dengan judul karya ilmiah "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru"